



Solidaires Finances Publiques

V A L - D E - M A R N E

Local syndical - Hôtel des Finances

1 Place du Général Billotte - 94040 CRÉTEIL Cedex

Tél. : 01-41-94-34-64 ou 01-43-99-65-48

Tél./ Fax : 01-43-99-37-95

Déclaration liminaire aux CAPL de mutation au 1^{er} septembre 2012 filière gestion fiscale

Monsieur le président,
Mesdames et Messieurs de la parité administrative,

Il y a vingt ans, nous réclamions un ordinateur par agent. Aujourd'hui, ce slogan est malheureusement inversé !

Pourtant, toutes les missions fiscales, foncières et de gestion publique nécessitent un renforcement de leurs moyens en emplois, qui plus est dans le contexte actuel de crise.

La Révision générale des politiques publiques (RGPP) a supprimé près de 14 000 emplois entre 2007 et 2012 au sein de la DGFIP, portant à plus de 24 000 le nombre de suppressions d'emplois depuis 2002 alors que, dans le même temps, la charge de travail a explosé. Ainsi, entre 2002 et 2010 :

- l'accueil de contribuables pendant la campagne « impôt sur le revenu » a augmenté de 46,9 %,
- le nombre d'appels téléphoniques a progressé de 29,16 %,
- le nombre de déclarations de revenus a augmenté de près de 10 %, quand celui des entreprises soumises à TVA augmentait de 31,32 % et celui d'entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés progressait de 46,8 %,
- le nombre d'avis de taxe d'habitation a augmenté de 23,55 % (...).

Couplée à la chute des effectifs, cette hausse de la charge du travail (et de sa complexité) s'est traduite par une dégradation sans précédent des conditions d'exercice des missions et des conditions de vie au travail. Le malaise est profond, au point que l'Assemblée Nationale a même évoqué un « syndrome France Telecom » (rapport de la Commission des finances n° 3805 du 12 octobre 2011).

Plutôt que d'arrêter ce véritable massacre, les lettres de cadrage du nouveau gouvernement fixent un objectif de 2,5 % de réduction des effectifs de l'Etat, excepté

dans les ministères prioritaires (l'enseignement, la police, la gendarmerie et la justice). Appliqué à la Direction générale des finances publiques, cela revient à supprimer 3 000 emplois par an, soit 500 de plus que ce qu'imposait la RGPP !!!

Dès lors, Solidaires Finances Publiques ne peut qu'affirmer que notre ministère aurait dû être considéré comme prioritaire. D'autant plus qu'il est totalement paradoxal de priver de moyens le ministère qui « fait rentrer l'argent dans les caisses » de l'Etat, tout en se félicitant des 16,4 milliards de rentrées supplémentaires suite à contrôle fiscal externe ! (Soit 2 fois plus que le budget de fonctionnement de la DGFIP !!!).

En tout état de cause, nous exigeons l'appel immédiat de l'ensemble des listes complémentaires de concours pour :

- améliorer les conditions de vie travail de tous les agents ;
- redonner aux services les emplois indispensables au bon exercice des missions ;
- faciliter les mutations.

Les conséquences de cette politique dévastatrice de réductions d'effectifs se déclinent au niveau local par un manque criant de moyens dans les services : recrutement insuffisant dans certaines catégories, suppressions massives dans d'autres, générant une situation particulièrement dégradée pour la catégorie C.

En effet, ces agents sont les plus touchés au niveau local : dans le sillage des 14 suppressions d'emplois dans la filière fiscale (et 18 pour la filière gestion publique), et - 17 C dans le cadre des requalifications (- 8 pour la filière GP), prenant effet au 1^{er} septembre 2012, 50 postes de C titulaires restent vacants.

Ces 50 postes de C vacants viennent s'ajouter aux 230 emplois C supprimés depuis 2003 !!!

Au cours de cette CAPL, nous veillerons particulièrement à ce que les agents dont le poste est supprimé bénéficient bien des garanties attachées aux suppressions de poste.

Par ailleurs, Solidaires Finances Publiques réaffirme que l'attribution des postes doit se faire sur la base de la demande des agents, départagés entre eux par l'ancienneté administrative.

Nous réitérons donc notre ferme opposition aux affectations faites selon les dispositions de la fiche n° 3, de même qu'aux détachements, sauf en cas de problème social grave.

Toute autre notion qui reposerait sur une appréciation subjective (profil, avis, cursus, voire à « la tête du client ») et qui a déjà fait la preuve de son inefficacité au sein de la filière fiscale (exemple : DGE, Centre Impôts Services, etc.) sera fermement condamnée par notre organisation.

L'intérêt bien compris de l'administration, pour un bon fonctionnement des services, consiste à affecter sur les postes des agents qui en ont exprimé le souhait et selon des

règles transparentes. C'est à ce prix que l'indépendance et la neutralité exigée des agents de l'Etat sera assurée.

Le bon fonctionnement du service commande donc que les agents soient respectés et traités de manière objective et neutre, seul critère leur permettant de comprendre et d'accepter le fait de ne pas obtenir leur mutation.

Dès lors, le rôle des élus dans cette CAP locale consiste à la fois à :

- vérifier la régularité du mouvement local au regard des règles d'affectation ;
- vérifier la situation des effectifs sur chaque structure et résidence et s'assurer ainsi que les moyens de fonctionner sont bien donnés aux services ;
- s'assurer de l'application des garanties éventuelles ;
- présenter et défendre les dossiers des agents.

Nous dénonçons les conséquences des suppressions d'emplois sur l'organisation des stages pratiques (C, B et A) et sur l'accès des agents aux actions de formation d'adaptation à l'emploi (avec pour conséquence immédiate, l'annulation de certains stages faute de participants).

Nous rappelons également que, durant la période de stage pratique, les stagiaires ne doivent pas être positionnés sur des postes vacants et doivent être formés par des moniteurs disposant des décharges de services correspondantes.

Nous réaffirmons que les droits des agents en matière de temps partiel ne sauraient être remis en cause pour des raisons de sous-effectif.

Pour conclure, nous tenons à remercier nos collègues du service des ressources humaines du travail, de la compétence et de la disponibilité dont ils ont fait preuve, dans un contexte plus que difficile.